

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement*, *Job Crafting*, dan Etos Kerja masing-masingnya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan di PT XYZ. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel ini masing-masingnya dapat meningkatkan tingkat OCB yang ditunjukkan oleh karyawan. *Employee engagement*, yang mencakup keterlibatan emosional dan kognitif karyawan dalam pekerjaan mereka, terbukti memiliki pengaruh positif terhadap OCB, di mana semakin tinggi keterlibatan karyawan, semakin besar kontribusi mereka terhadap organisasi, baik dalam bentuk kerja ekstra yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan maupun dalam bentuk dukungan terhadap rekan kerja.

Selanjutnya, *Job Crafting* juga terbukti berpengaruh positif terhadap OCB karyawan di PT XYZ. Semakin tinggi tingkat *job crafting* yang dilakukan oleh karyawan, seperti penyesuaian tugas, hubungan interpersonal, dan kognisi terhadap pekerjaan, semakin besar kemungkinan karyawan tersebut menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasi yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengatur dan mendesain pekerjaan mereka sendiri tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat kontribusi positif mereka terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang terlibat dalam *job crafting* cenderung lebih proaktif dan lebih bersemangat dalam mendukung rekan kerja dan memberikan kontribusi lebih dari yang diharapkan.

Selain itu, Etos Kerja juga memainkan peran yang signifikan dalam mempengaruhi OCB di PT XYZ. Penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja yang tinggi, yang mencakup disiplin, tanggung jawab, dan semangat kerja, dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasi yang lebih baik. Karyawan dengan etos kerja yang kuat cenderung lebih berinisiatif dalam melakukan tugas-tugas tambahan, bekerja sama dengan rekan tim, serta

mendukung tujuan organisasi di luar kewajiban formal mereka. Oleh karena itu, meningkatkan etos kerja di antara karyawan bukan hanya berpengaruh pada peningkatan kinerja individual, tetapi juga memperkuat ikatan karyawan terhadap organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang bermanfaat mengenai pengaruh *employee engagement*, *job crafting*, dan etos kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) di PT XYZ, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Keterbatasan-keterbatasan ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian lebih lanjut yang dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai topik ini.

1. Keterbatasan Sampel dan Konteks Penelitian

Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT XYZ, sehingga hasil penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasi ke perusahaan lain. Sampel yang terbatas pada satu perusahaan juga mengurangi variasi dalam konteks sosial dan budaya yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas sampel dengan melibatkan lebih banyak perusahaan atau perusahaan yang memiliki populasi lebih banyak.

2. Keterbatasan Variabel yang Diteliti

Penelitian ini hanya memfokuskan pada tiga variabel utama, yaitu *employee engagement*, *job crafting*, dan etos kerja sebagai faktor yang memengaruhi OCB. Padahal, terdapat banyak faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap OCB, seperti kepuasan kerja, komunikasi internal, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Penelitian lebih lanjut sebaiknya memasukkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi OCB secara langsung maupun tidak langsung untuk memperkaya hasil penelitian dan memberikan gambaran yang lebih holistik mengenai faktor-faktor yang memengaruhi OCB.

Dengan keterbatasan-keterbatasan tersebut, penelitian ini tetap memberikan kontribusi terhadap pemahaman tentang pengaruh faktor-faktor tertentu terhadap OCB, tetapi tentu saja penelitian lebih lanjut dengan memperbaiki

keterbatasan-keterbatasan ini diharapkan dapat memberikan temuan yang lebih menyeluruh dan aplikatif.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *employee engagement*, *job crafting*, dan etos kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT XYZ, terdapat beberapa implikasi yang dapat diambil oleh perusahaan dan peneliti. Berikut adalah beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan dan peneliti selanjutnya

1. Meningkatkan *Employee Engagement* melalui Program Pengembangan Karir berdasarkan hasil penelitian ini, *employee engagement* terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap OCB karyawan. Oleh karena itu, salah satu langkah strategis yang dapat diambil oleh perusahaan adalah dengan memperkuat program-program yang dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Misalnya, menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk mengambil peran yang lebih besar dalam proyek perusahaan atau tim lintas departemen untuk memperluas pengalaman mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan engagement, tetapi juga mendorong karyawan untuk merasa lebih terhubung dengan tujuan perusahaan, yang pada waktunya dapat meningkatkan OCB.
2. Mendorong Penerapan *Job Crafting* dalam Lingkungan Kerja
Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap OCB. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong karyawan untuk melakukan *job crafting* yaitu penyesuaian tugas, hubungan kerja, dan cara berpikir terhadap pekerjaan mereka. Salah satu cara untuk mewujudkan hal ini adalah dengan memberikan kebebasan lebih kepada karyawan untuk merancang ulang peran atau tanggung jawab mereka, sesuai dengan minat dan keahlian mereka, selama hal tersebut masih mendukung tujuan organisasi. Perusahaan dapat menyediakan *workshop* dan sesi pelatihan khusus tentang *job crafting*, di mana karyawan dilatih untuk mengenali peluang dalam pekerjaan mereka untuk disesuaikan dengan minat dan keterampilan mereka. Perusahaan juga dapat memperkenalkan platform digital untuk feedback dan pengajuan modifikasi tugas, di mana karyawan dapat dengan

mudah mengusulkan perubahan pada peran mereka. Hal ini akan membantu menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dan proaktivitas, yang merupakan bagian penting dari OCB.

3. Mengembangkan Etos Kerja yang Kuat melalui Kepemimpinan yang Inspiratif
Salah satu temuan penting dalam penelitian ini adalah pengaruh positif yang signifikan antara etos kerja dan OCB. Untuk itu, perusahaan perlu berfokus pada pengembangan etos kerja yang baik di kalangan karyawan yang dapat dicapai melalui kepemimpinan yang inspiratif dan teladan. Pemimpin yang mampu menunjukkan etos kerja yang tinggi, seperti disiplin, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pekerjaan akan mendorong karyawan untuk mengikuti perilaku yang sama. Selain itu, perusahaan dapat memperkenalkan program penghargaan berbasis etos kerja, yang mengakui karyawan yang menunjukkan etos kerja terbaik dengan cara yang konkret, seperti *awards ceremony* atau pengakuan dalam pertemuan perusahaan. Penghargaan bisa berupa bonus, peluang promosi, atau bahkan pengakuan publik melalui newsletter internal atau media sosial perusahaan. Di sisi lain, pemimpin harus dilatih untuk lebih terbuka dalam memberikan feedback positif secara teratur dan memberikan contoh langsung tentang bagaimana etos kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan. Sehingga mendorong terciptanya *organizational citizenship behavior* (OCB) yang lebih baik, yang pada akhirnya berdampak positif pada keberhasilan dan kemajuan organisasi.